REVISTA LATINOAMERICANA OGMIOS
Revista Científica del Instituto de Investigación y Capacitación Profesional del Pacífico

DOI: https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.034

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES DE CARABAYA – PUNO

ARTÍCULO

Yessica Maribel Kcahui Coila[1]
Elizabeth Coqueña Mayta[2]
Katty Maribel Calderon Quino[3]
Percy Elvis Vilca Mamani[4]

Universidad Nacional del Altiplano - Perú[1 2 3 4]

Palabras clave:
Liderazgo transformacional, desempeño directivo, gestión escolar.

Recibido
19 de marzo 2022

Corregido
21 de abril del 2022

Aceptado
29 de abril del 2022

RESUMEN

La presente investigación giró en torno al problema general que señala ¿cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la provincia de Carabaya?, siendo el objetivo general determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo. La investigación es de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de 74 directores del nivel primario, tamaño muestral elegido de forma probabilística de tipo de muestreo aleatorio simple y para recoger los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, para cada variable, ambas de escala tipo Likert y luego se correlacionaron empleando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados señalan que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo, teniendo un grado de relación r =0.401 a un nivel de significancia del 5%, esto se evidencia en la tabla 20 que el 90.5% de directores demuestran un liderazgo transformacional muy bueno y su desempeño directivo es muy satisfactorio.

[1] Licenciada en Educación Primaria. Magister Scientiae en Administración de la Educación. Técnica en guía oficial de turismo Instituto Superior de Turismo "ISETUR". Técnica en computación y sistemas Instituto Nacional de Computación Técnica "INCOTEC" – Puno. Técnica en el idioma inglés - Centro de Idiomas de la Universidad Nacional del Altiplano. *Correo de contacto* yessmary_22@hotmail.com

[2] Licenciada en Educación Secundaria en la especialidad de Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía. M.Sc. en Administración de la Educación. Cursando actualmente el programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Docente contratada en Instituciones públicas y privadas de la Educación Básica Regular. *Correo de contacto* elizz.amil88@gmail.com

[3] Licenciada en Educación, en la especialidad de Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía; con segunda especialidad en Gestión y Administración Educativa. Magister Scientiae en Educación con mención en Currículum y Evaluación. Doctora en educación. Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. *Correo de contacto* kattycq@gmail.com

[4] Licenciado en Educación en la especialidad de Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía, de la UNA PUNO, con estudios concluidos de Maestría en Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la UNA PUNO, estudiante de la Segunda Especialidad de Investigación Educativa en la UNA PUNO, actualmente docente de la IES JEC Ninantaya Moho. *Correo de contacto* elvis.leo.vilca@gmail.com

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MANAGERIAL PERFORMANCE IN INSTITUTIONS IN *CARABAYA – PUNO*

ABSTRACT

The present investigation revolved around the general problem that indicates: What is the degree of relationship between transformational leadership and managerial performance in the Educational Institutions of Primary Education of the province of *Carabaya*?, Being the general objective to determine the degree of relationship between transformational leadership and managerial performance. The research is of a non-experimental type, of a descriptive correlational design. The sample consisted of a total of 74 principals at the primary level, a sample size chosen in a probabilistic way of the simple random sampling type and to collect the data, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, for each variable, both scale Likert type and then correlated using the Spearman correlation coefficient. The results indicate that there is a positive relationship between transformational leadership and managerial performance, having a degree of relationship r = 0.401 at a significance level of 5%, this is evidenced in table 20 that 90.5% of directors demonstrate leadership very good transformational and his managerial performance is very satisfactory.

Keywords: leadership, managerial performance, school management.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un proceso en el que el individuo ejerce un grado de influencia en un grupo de personas con el fin de alcanzar o conseguir ciertas metas u objetivos en una situación determinada. Así mismo, el liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo especial que conduce a cambios positivos entre aquellos que rodean al líder. Por ello los líderes transformacionales son generalmente enérgicos, entusiastas y apasionados, que no sólo están interesados e involucrados en el proceso, sino que también se centran en ayudar a todos los miembros del grupo a tener éxito. Por tanto, las instituciones educativas tienen, en sus directivos, sus propios líderes que, de una u otra forma, dirigen la institución y la forma cómo la dirige se evidencia en el estilo de liderazgo (Laurente et al., 2021; Valero et al., 2021).

La presente investigación, surge como respuesta a una necesidad de la problemática de las Instituciones Educativas, en general, pues en los últimos años se ha discutido mucho sobre el rol de los directores, sobre cómo cada uno de ellos en los diferentes niveles y modalidades, asumen dicho rol y de los cambios personales y profesionales que los motivó a realizar día a día un mejor desempeño directivo; asimismo, es preciso tener presente en el ámbito educativo, el liderazgo que ejercen los directores, más aún si dichos directivos desarrollan un liderazgo transformacional que tenga relación con su desempeño.

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309

Tomando en cuenta los conceptos de Bass y Avolio sobre liderazgo transformacional, Vásquez (2015) afirma que el líder transformacional potencia los deseos de los seguidores, que logran metas y autocrecimiento, al mismo tiempo que promueve el desarrollo de los grupos y la organización. En lugar de ceder a las demandas individuales de sus seguidores, promueve una mayor altura de miras en cada persona y pone énfasis en los asuntos clave para la organización. Al mismo tiempo incrementa la confianza de los seguidores y gradualmente los mueve hacia el crecimiento y desarrollo de sí mismos. A continuación, se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del Liderazgo Transformacional. Según Fischman (2015) citado por Castro (2015), el líder transformacional se distingue por cuatro características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por el director y docentes:

Estimulación intelectual: D'Alessio (2010) indica que "los líderes estimulan a sus seguidores a esforzarse por ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento de supuestos, reformulando problemas, y acercándose a situaciones pasadas de diferentes maneras" (Cesar, 2018). Los líderes no hacen públicos los errores de las personas, ni las exponen al ridículo o a la crítica en público, se proponen nuevas ideas y soluciones creativas promoviendo el pensamiento divergente empujando a los seguidores a desarrollar estrategias innovadoras.

Motivación inspiracional: Es la habilidad que tiene el líder de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, convencer a sus seguidores de sus habilidades. Él crea disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses. La frase representativa es: "espero su mejor esfuerzo". Por otro lado, recuerde que, permanentemente, debemos liderar, innovar y romper con lo establecido para cada proyecto o servicio innovador, o simplemente para la optimización de un proceso, el líder debe plantear con claridad una visión inspiracional (Fischman, 2015). En definitiva, esta característica hace referencia a aspectos intelectuales de desarrollo del trabajo y consecución de objetivos.

La consideración individual: De acuerdo con Ramos (2005) "este componente del liderazgo transformacional se define por prestar atención y apoyo a las necesidades individuales de cada miembro de su equipo para su mejor desempeño. Reconocen y aceptan las diferencias individuales, les escuchan atentamente, les hacen sentirse valorados, delegan en ellos tareas como medio de desarrollo, y les supervisan por si necesitan apoyo sin que se sientan evaluados. La retroalimentación, el entrenamiento y el asesoramiento son elementos importantes de esta característica" (Castro, 2015). En

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309



ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309

cuanto al aspecto educativo, esta dimensión implica que el director debe realizar actividades de monitoreo y acompañamiento individualizado a cada uno de los docentes.

Influencia idealizada o carisma: El líder transformacional es un elemento o modelo de referencia para sus seguidores. Transmite admiración, respeto y confianza. Los seguidores quieren imitarle y le atribuyen capacidades fuera de lo habitual, persistencia y determinación. La influencia idealizada, por tanto, se compone por una parte del comportamiento del líder y por otra de aquello que le atribuyen los seguidores. Además, lleva aparejado el hecho de asumir mayores riesgos y de realizar aquello que se considera correcto, con altos niveles de ética y moral.

Para Huici (2012) la influencia idealizada, implica que "los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos" (Castro, 2015); en tanto que, la influencia idealizada (conducta), tiene el mismo significado que el factor anterior, pero están centrados en conductas específicas.

Por otro lado, actualmente el modelo de educación pretende elevar la calidad y equidad de todo el sistema educativo, por lo tanto, se hace cada vez más trascendental que los actores de este sector como son los directores establezcan una adecuada gestión dentro y fuera de las instituciones educativas. Es por tal motivo que el desempeño directivo esté en el mismo camino que los resultados educacionales.

Mejía (2016) menciona que "los directivos desarrollan diferentes roles, puesto que deben responder a las atribuciones que les son asignadas por leyes y normas de acuerdo al cargo que ostentan; también deben realizar funciones de integración de esfuerzos que requieren manejo de personal, de grupos de trabajo y dirección; y de igual manera son tomadores de decisiones de diverso tipo, entre otros aspectos" (Lujan, 2018, p. 26-27). El autor considera que el desempeño, que prima en los directivos, es un conglomerado de funciones que debe realizar con un propósito único obtener la calidad en cuanto a su gestión y todo ello reflejado en los resultados que acarrea el buen desenvolvimiento de este.

Ahora según el Ministerio de Educación, es un elemento esencial de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de las políticas de desarrollo docente priorizadas por el Sector Educación. En el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM,2012-2016), se propone para el ámbito de la gestión "lograr que las

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309

instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los aprendizajes." (MINEDU, 2012b). De ahí que el primer resultado de la reforma de la institución educativa en este ámbito se refiere a la necesidad de contar con directivos seleccionados, formados y organizados. Así, el Marco de Buen Desempeño del Directivo se convierte en una herramienta estratégica de implementación de una política integral del desarrollo directivo (MBDD 2014).

En su estructura, el Marco de Buen Desempeño del Directivo define "2 dominios, 6 competencias y 21 desempeños con sus correspondientes descriptores, los cuales caracterizan una dirección escolar eficaz que refuerza el liderazgo de los directivos de las instituciones de educación básica del país".

Dominios: de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Directivo menciona que los dominios son un: "Conjunto de competencias que integran un área específica del actuar directivo. Los dominios son interdependientes, ya que cada uno de ellos influye en el desarrollo del otro como parte de un todo".

Competencias: de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Directivo, define que la competencia es: Las competencias que integran los dominios son entendidas como "más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones".

Desempeños: en el Manual del Marco del Buen Desempeño Directivo sostiene que el desempeño es la: "Acción observable que realizan los directivos y que evidencia el manejo de la competencia". En virtud de lo expuesto el propósito de la presente investigación es determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la provincia de Carabaya en el año 2019.

En virtud de lo expuesto el propósito de la presente investigación es determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo en las instituciones educativas de educación primaria de la provincia de Carabaya - Puno en el año 2019.

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309



ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309

MATERIALES Y MÉTODOS

El Ámbito o lugar de estudio

La investigación se efectuó en la provincia de Carabaya, ubicada a 3 horas de la ciudad de Puno, a una distancia de 253 km entre ambas ciudades. Limita por el norte, con la Región de Madre de Dios; por el sur, con las provincias de Melgar y Azángaro; por el este, con la provincia de Sandia; y por el oeste, con la región de Cusco.

Descripción de métodos

La investigación realizada responde a un tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional (Valero, 2021), la muestra estuvo conformada por 74 directores de las instituciones educativas primarias de la provincia de Carabaya de la región de Puno. Para el recojo de la información se aplicó la técnica de la encuesta y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios, utilizado para cada variable. Para la primera variable se utilizó el cuestionario con escala de Likert que tiene preguntas cerradas y están destinadas a conocer aspectos determinados de la variable liderazgo transformacional, el mismo que contiene 32 ítems, distribuidos en 4 dimensiones, así mismo ha sido adecuado por el investigador y validado por el juicio de expertos, recurriéndose a la opinión de tres doctores de reconocida trayectoria en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Referente al instrumento de la segunda variable el desempeño directivo, no fue evaluado por expertos, ya que es una propuesta del Ministerio de Educación, y a su vez este ha sido aplicado en la Universidad de San Ignacio de Loyola, consta de 21 ítems (desempeños), 4 dimensiones (competencias), 2 dominios.

Para analizar e interpretar los datos obtenidos se elaborarán tablas y gráficos estadísticos y finalmente al análisis estadístico, mediante el software Excel y JASP y para establecer el grado de asociación entre las variables, se utiliza el Coeficiente de correlación de Spearman que según Hernández (2018).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados del cuestionario sobre Liderazgo Transformacional

Referente al nivel de Liderazgo Transformacional, del 100% (74) directores, el 94.6% (70) se encuentran en un nivel muy bueno, el 5.4% (4) se encuentran en un nivel bueno y el 0% en un nivel promedio, malo, muy malo. Frente a estos resultados se puede afirmar

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309



que la mayoría de los directores presentan niveles aceptables en la variable Liderazgo Transformacional, ya que demuestran las características de un líder transformador los cuales son: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada, tal como lo demuestran los resultados en las tablas y figuras anteriores. Es por ello que el director como líder transformacional fomenta de forma intensiva la creatividad entre sus colegas, alentándolos a explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades en beneficio de la institución educativa; así mismo demuestra su atención y consideración individual al tomar en cuenta la opinión de los demás, preocupándose también por sus necesidades, de tal forma apoya su crecimiento en medio de un clima armonioso y empático (Tabla 1).

Tabla 1
Nivel de liderazgo transformacional en los directores

Nivel de liderazgo transformacional	fi	%
Muy malo	0.0	0.0
Malo	0.0	0.0
Promedio	0.0	0.0
Bueno	4	5.4
Muy bueno	70	94.6
Total	**74**	**100.0**

Resultados del cuestionario sobre desempeño directivo

Con respecto al nivel de la variable Desempeño Directivo, del 100% (74) de los directores, el 95.9% (71) se encuentran en el nivel muy satisfactorio, el 4.1% (3) en el nivel satisfactorio y el 0% en un nivel regular, deficiente. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los directores presentan niveles aceptables de planificación institucional, condiciones operativas y la práctica pedagógica, como parte de su función o desempeño como director, haciendo referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a los recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar, para así asegurar su influencia efectiva en el logro de los objetivos institucionales a favor de quienes forman parte de la institución educativa que tienen a su cargo (Tabla 2).

Tabla 2
Nivel de desempeño directivo de los directores en las Instituciones Educativas

Nivel de desempeño laboral del directivo	fi	%
Deficiente	0.0	0.0
Regular	0.0	0.0
Satisfactorio	3	4.1
Muy satisfactorio	71	95.9
Total	**74**	**100.0**

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309



ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309

Resultados de la correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la provincia de Carabaya

En cuanto a las variables liderazgo transformacional y desempeño directivo, del 100% (74) de los directores, muestra que el 90.5% que son 67 directores demuestran un liderazgo transformacional muy bueno y su Desempeño Directivo es muy satisfactorio; por otro lado, el 5.4% que son 4 directores demuestran un liderazgo transformacional bueno y su desempeño directivo es muy satisfactorio y el 4.1% que son 3 directores demuestran un liderazgo transformacional muy bueno y su desempeño directivo es satisfactorio. Por consiguiente, la relación entre el liderazgo transformacional que está en el nivel de muy bueno y el desempeño directivo que está en el nivel muy satisfactorio, es de 90.5% que representa a la mayoría de los directores encuestados, esto según la prueba de hipótesis empleando la distribución normal donde Zc=3.4261 es mayor que la Zt=1.96 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que demuestra que existe una relación positiva a un nivel de significancia del 5% entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo (Tabla 3).

Tabla 3
Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la provincia de Carabaya

Liderazgo Transformacional		Desempeño Directivo				**Total**
		Deficiente	Regular	Satisfactorio	Muy satisfactorio	
Muy malo	fi	0	0	0	0	**0**
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	**0.0%**
Malo	fi	0	0	0	0	**0**
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	**0.0%**
Promedio	fi	0	0	0	0	**0**
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	**0.0%**
Bueno	fi	0	0	0	4	**4**
	%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	**5.4%**
Muy bueno	fi	0	0	3	67	**70**
	%	0.0%	0.0%	4.1%	90.5%	**94.6%**
Total	**fi**	**0**	**0**	**3**	**71**	**74**
	%	**0.0%**	**0.0%**	**4.1%**	**95.9%**	**100.0%**

DISCUSIÓN

Después de haber realizado la investigación y según el objetivo general propuesto, el que señala en determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309

desempeño directivo en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la provincia de Carabaya en el año 2019, se demuestra que de acuerdo a los resultados obtenidos empleando la distribución normal a un nivel de significancia del 5% y según la prueba de hipótesis el valor de Zc=3.4261 es mayor a Zt=1.96, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo. En efecto el análisis de correlación mostró importantes asociaciones entre las dimensiones que son las características del liderazgo transformacional (consideración individual, motivación inspiracional, influencia idealizada y estimulación intelectual) y las dimensiones que son las competencias que caracterizan el desempeño directivo (planificación institucional, condiciones operativas y la práctica pedagógica). En cuanto a estos resultados obtenidos permite sostener lo que refiere el Ministerio de Educación en el Manual del Buen Desempeño del Directivo (2014), que el liderazgo pedagógico significa la influencia que ejercen los miembros de una institución, guiados por los directores, para avanzar hacia la identificación y el logro de los objetivos y la visión de la institución educativa. Por tanto, se entiende que el liderazgo transformacional comprende un proceso de dirección y de gestión, en el cual el director como líder influencie, aliente, inspire y motive a la comunidad educativa a innovar y crear cambios que ayuden lograr las metas institucionales.

La relación que existe entre ambas variables es un resultado parecido a la investigación realizada por Cesar (2018) titulada: “Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma”, San Juan de Lurigancho – 2017”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo de Lima; quien tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo obteniendo como respuesta que en cuanto a la hipótesis general, el coeficiente de correlación rho=0.692, con un valor p= 0.000 ($p < .05$), permite afirmar que existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo.

CONCLUSIONES

Existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo en las instituciones educativas de educación primaria de la provincia de Carabaya, en el año 2019, teniendo un grado de relación r =0.401 a un nivel de significancia del 5%, esto

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309



ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309

se evidencia en la tabla 20 que el 90.5% (67) directores demuestran un liderazgo transformacional muy bueno y su Desempeño Directivo es muy satisfactorio, el 5.4% (4) directores demuestran un liderazgo transformacional bueno y su desempeño directivo es muy satisfactorio y el 4.1% (3) directores demuestran un liderazgo transformacional muy bueno y su desempeño directivo es satisfactorio. Entonces concluimos que mientras más practiquen el liderazgo transformacional, el desempeño directivo va a ser eficiente, a más liderazgo transformacional más desempeño directivo.

Referente al nivel de liderazgo transformacional en el directivo, de los 74 directores encuestados de las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la Provincia de Carabaya en el año 2019, el 94.6% (70) de los directores se encuentran en un nivel muy bueno y el 5.4% (4) de los directores se encuentran en un nivel bueno, lo cual significa que los directores como líderes transformadores de las diferentes Instituciones Educativas, a través de sus acciones ejercidas en sus interrelaciones con los miembros de grupo estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado los intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales, entonces se concluye que el nivel en que se presenta el liderazgo transformacional en el directivo de las Instituciones Educativas de Educación Primaria corresponde a la escala bueno.

Y en cuanto al nivel de desempeño directivo en las instituciones educativas de educación primaria de la provincia de Carabaya en el año 2019, resulta ser satisfactorio, ya que el 95.9% (71) de los directores se encuentran en el nivel muy satisfactorio y el 4.1% (3) de los directores se encuentran en el nivel satisfactorio, ante ello se demuestra que los directores presentan niveles aceptables de planificación institucional, condiciones operativas y la práctica pedagógica, como parte de su función como director. En su estructura, el Marco del Buen Desempeño del Directivo define los dominios, competencias y desempeños con sus correspondientes descriptores, los cuales caracterizan una dirección escolar eficaz que refuerza el liderazgo de los directivos de las instituciones de educación básica del país. Por consiguiente, mientras más pongan en práctica el liderazgo transformacional los directores de la UGEL Carabaya de las Instituciones Educativas Primarias, su nivel de desempeño del directivo será muy satisfactorio dentro de la comunidad educativa.

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309



AGRADECIMIENTOS

A los directivos de la UGEL Carabaya por facilitar el proceso de investigación.

REFERENCIAS

Bazán, A. (2018). Estudio comparativo del liderazgo transformacional del Director de una Institución Educativa Pública y una Privada, 2015. (Tesis de Maestría). Universidad San Pedro. Chimbote – Perú. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Volumen 11.

Campos, (2018). El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay -2017. (Tesis de Maestría). Universidad de Abancay.

Castro, C. (2014). Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura.

Castro, J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la provincia de Talara. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura-Perú.

Cervera, L. (2012). Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos. (Tesis de Doctora en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.

Cesar, C. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma", San Juan de Lurigancho – 2017. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.

Charaja, F. (2018). El MAPIC en la Metodología de la Investigación. (S. Impresores, Ed.). Puno - Perú.

Chávez, A. (2014). Gestión del Desempeño en las Organizaciones Educativas: Recuperadode:file:///C:/Users/usuario/Downloads/DialnetGestionDelDesempenoEnLasOrganizacionesEducativas-5420475.pdf

Chávez, Y. (2012). Liderazgo Transformacional y su relación con el desempeño docente en la red educativa n° 04 del distrito de independencia-UGEL 02 Rímac. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.

D´Alessio, F. (2010). Liderazgo y Atributos Gerenciales (2da. Ed.). Lima - Perú: Pearson. Recuperado de https://www.centrumbusinesspublishing.org/product-page/liderazgo-y-atributos-gerenciales-2da-edici%C3%B3n

Fernández, C. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. Universidad del Zulia – Venezuela. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf

Fischman, D. (2015). El líder transformador 2. Lima, Perú: Planeta.

García, V. (2017). Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú.

Gonzales, I. (2018). El liderazgo transformacional del director y desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí, 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Hernández, S. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial McGraw Hill Education.

Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.

Jiménez, C. (2014). Relación liderazgo transformacional, motivación hacia el trabajo y desempeño docentes de una universidad privada. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis Final Claudia C Jimenez C.pdf

Laurente, V., Valero, V., & Pari, M. (2021). Estrés y satisfacción laboral en personal docente administrativo del altiplano peruano. Revista de Investigacion Educativa, 10(051), 2415–2427. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2021.3.234

Lujan, B. (2018). Marco de buen desempeño del directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de la RED Nº 22, UGEL Nº 04, Comas – 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Mamani, L. (2020). Liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas del distrito de Moho, año 2020. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Puno-Perú.

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309



ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309

Martínez, I. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú

Medina, P. (2010). El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica. Lima, Perú.

MINEDU. (2014), Maco del Buen Desempeño Directivo. Perú: Lima. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Monteza, M. (2017). Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Piura. Lima-Perú.

Ocharán, W. (2018). Influencia del liderazgo transformacional del director en el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Privada "William Prescot. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Lima-Perú.

Ojeda, L. (2017). Formación de líderes.Mexico: Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de file:///F:/MAESTRIA/proyestos/secme-7617_1.pdf

Ortiz, R. (2015). Tipos de Liderazgo según David Fischman, Opiniones y Análisis del Manual de Liderazgo para Directivos. Lima –Perú. Recuperado de file:///C:/Users/GRUPO%20EXPERT/Downloads/TIPOS_DE_LIDERAZGO_SEGUN_DAVID_FISCHMAN%20(1).pdf

Párraga, A. & Bartolo, A. (2014). Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.

Portocarrero, D. (2017). Liderazgo directivo transformacional y desempeño laboral docente en el centro educativo Técnico Productivo Promae Rímac, 2015. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

Rovira, I. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador.

Sánchez, F. (2018). El liderazgo directivo y transformacional como estrategias de intervención para mejorar la calidad del desempeño laboral docente en la institución educativa N° 11534 "José Campos Peralta", distrito Pítipo, provincia Ferreñafe, región Lambayeque, 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" –Lambayeque. Lambayeque-Perú.

Sardón, D. (2016). Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas. Revista Investigación Atlántica, 19, 304. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/pdf/ria/v19n3/a07v19n3.pdf

Sosa, F. (2018). Actitudes en la formación inicial docente de la región Puno. Universidad Nacional del Altiplano Facultad de Ciencias de la Educación. Puno, Perú. Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado. http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.82

Sosa, F. Mamani, H. Condori, W. & Cruz, R. (2021). Implicancias de la neuroeducación y desempeño docente: desde la perspectiva del estudiantado. Universidad Nacional del Altiplano, Perú. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.276

Sosa, F. Mamani. H. & Condori, W. (2021). La Gestión Pedagógica y la Práctica Docente en el Nivel Primaria. Universidad Nacional del Altiplano, Perú. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RIEDCA/article/view/436

Valero, V. (2021). La investigación formativa en la universidad. Revista Latinoamericana Ogmios, 1(1), 7–8. https://doi.org/10.53595/rlo.2021.1.001

Valero, V., Huaman, L., & Garavito, E. (2021). Autoestima e identidad profesional de las profesoras de educación inicial. Investigación Valdizana, 15(1), 24–30. https://doi.org/10.33554/riv.15.1.808

Valero, V. N., Vilca, G. E., & Coapaza, M. Y. (2021). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. Puriq, 4(1), 4–13. https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190

Vásquez, A. (2015). Interdependencia entre el Liderazgo Transformacional, Cultura Organizacional y Cambio Educativo: Una reflexión. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Madrid, España. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf

Vega, M. (2015). Estrategias de liderazgo transformacional y su relación con la gestión educativa en la red educativa "Los Bravos Pakamuros" –Jaén, 2014. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Lima-Perú.

Villalón, X. (2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento Municipal. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile.

Yarleque, J. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú.

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309



Yurivilca, M. (2019). Liderazgo transformacional del director en relación a la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco-Perú.

Zuzama, J. (2015). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Universitat de les Illes Balears. Recuperado de file:///F:/MAESTRIA/proyestos/Zuzama_Covas_J_uana_Maria.pdf

ISSN: 2789-0309 ISSN-L: 2789-0309

